

# 福建博思软件股份有限公司

## 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干（参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 业绩考核目标                                     |
|--------|--|
| 第一个行权期 | 以 2015-2017 年平均净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 10%； |
| 第二个行权期 | 以 2015-2017 年平均净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 25%； |
| 第三个行权期 | 以 2015-2017 年平均净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 40%； |

注：上述“净利润”指标计算以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司按照本激励计划注销。

### 2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 优秀、良好、合格、不合格四档，对应的可行权比例如下：

| 等级   | A-优秀 | B-良好 | C-合格 | D-不合格 |
|------|------|------|------|-------|
| 标准系数 | 1.0  | 1.0  | 0.6  | 0     |

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际行权额度来行权，未能行权部分由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

## 九、考核结果的管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

福建博思软件股份有限公司  
董事会

二〇一八年八月二十九日